

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu pendukung untuk keberhasilan suatu organisasi maupun instansi, sumber daya manusia haruslah dikelola dengan baik karena kualitas didalam suatu instansi tidak dapat berjalan dengan baik jika sumber daya manusianya tidak berkualitas. Karena manusia lah membuat suatu perencanaan, pelaksanaan, dan mengendalikan semua yang ada di dalam organisasi tersebut. Oleh karena itu sumber daya manusia merupakan objek vital bagi organisasi. Sumber daya manusia di dalam organisasi haruslah memiliki integritas yang tinggi dalam organisasi, ini bertujuan agar seluruh kegiatan didalam organisasi dapat berjalan dengan baik dan lancar.

Setiap perusahaan memerlukan sumber daya manusia untuk mencapai tujuannya. Sumber daya diperlukan untuk menciptakan daya, gerakan, aktivitas, kegiatan dan tindakan dalam sebuah organisasi, lembaga atau perusahaan. Sumber daya tersebut berupa sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya manusia, sumber daya ilmu pengetahuan dan sumber daya teknologi diantara semua sumber daya tersebut, yang paling penting adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu perusahaan yang memiliki

fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya untuk mencapai tujuan organisasi. Semakin banyak aktifitas dalam suatu perusahaan yang tidak terlepas dari dampak dan masalah yang terjadi pada lingkungan, sosial, dan ekonomi. Sumber daya manusia sangat berperan di dalam sebuah perusahaan karena sumber daya manusia yang baik, maka akan memberikan dampak yang baik untuk perusahaan dalam mewujudkan tujuan setiap perusahaan. Tujuan adanya sumber daya manusia di dalam sebuah perusahaan supaya setiap pekerjaan di jalankan oleh tenaga pekerja yang tepat dan sesuai dengan kapasitas yang dibutuhkan, dan mencapai target yang diinginkan. Manfaat dari adanya sumber daya manusia itu sendiri adalah untuk membantu mengembangkan perusahaan dengan mewujudkan target serta tujuan yang ingin dicapai perusahaan serta menghasilkan profit yang maksimal didalam berjalannya suatu perusahaan. Hal ini yang menjadikan sumber daya manusia sebagai salah satu indikator penting pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Masalah sumber daya manusia yang kelihatannya hanya merupakan masalah *intern* dari suatu organisasi sesungguhnya mempunyai hubungan yang erat dengan masyarakat luas sebagai pelayanan publik yang diukur dari kinerja. Persaingan dan tuntutan profesionalitas yang semakin tinggi menimbulkan banyaknya tekanan-tekanan yang harus dihadapi individu dalam lingkungan kerja. Di era globalisasi yang penuh dengan adanya berbagai persaingan ini, mendorong setiap karyawan memiliki berbagai keterampilan khusus yang berguna dan memiliki kinerja yang memuaskan sehingga dapat memberikan

kontribusi bagi perusahaan demi tercapainya tujuan-tujuan perusahaan. Untuk mengetahui performa dari sumber daya manusia dapat ditinjau melalui kinerja pegawai dari organisasi tersebut. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Sedangkan pula kinerja juga adalah bentuk implementasi dari rencana yang telah disusun dengan mengedepankan kapasitas sumber daya. Kinerja pegawai dapat dikatakan baik jika pegawai tersebut telah memenuhi tugas yang diberikan oleh organisasi.

Strategi dalam menghasilkan kinerja pegawai yang baik dan unggul ini yang perlu diperhatikan oleh bagian Sumber Daya Manusia salah satunya adalah Disiplin. Disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja pegawai merupakan faktor yang harus diperhatikan guna untuk memenuhi standar kinerja yang ditetapkan. pegawai dituntut untuk memiliki disiplin yang tinggi dalam melakukan suatu, namun tidak sepenuhnya diikuti oleh semua pegawai. Terlihat dari masuk kerja tepat waktu, meskipun sudah ada aturan yang jelas mengenai jam kerja tetap saja pegawai sering datang terlambat. Pegawai juga belum mematuhi semua peraturan yang ada di instansi tersebut seperti Badan Kesatuan Bangsa dan

Politik Kota Bekasi misalkan penggunaan seragam yang tidak tepat dan juga karyawan tidak melakukan izin saat tidak hadir tanpa keterangan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Apabila pegawai merasakan kenyamanan, interaksi dengan sesama pegawai ataupun atasan sangat baik maka kinerja pegawainya akan semakin meningkat. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang dipercayakan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai sebagainya. Kemudian menyatakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu bangunan tempat kerja, ruang kerja yang lapang, ventilasi udara yang baik, tersedianya tempat ibadah, tersedianya sarana angkutan pegawai.

Selain disiplin kerja dan lingkungan kerja, motivasi kerja juga mempengaruhi terhadap kinerja pegawai. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang mencitakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Dari definisi tersebut bahwa motivasi dapat dikatakan menjadi faktor yang mendorong adanya perilaku seseorang untuk melakukan suatu kegiatan tertentu.

Berdasarkan hasil riset dan wawancara yang telah dilakukan peneliti, pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (Kesbangpol) Kota Bekasi mengalami penurunnya kinerja pegawai setiap tahunnya. Penurunan kinerja pegawai dapat terlihat dari aspek pekerjaan seperti tanggung jawab dalam menyelesaikan

pekerjaan, kepatuhan terhadap kewajiban serta larangan dan disiplin kehadiran pegawai tersebut. Hal ini juga dapat dilihat dari data penilaian kinerja pegawai berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian kinerja pegawai Negeri Sipil, yang akan dipaparkan. Berdasarkan dari data penilaian kinerja pegawai yang telah diperoleh dari badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bekasi penulis dapat menjelaskan melalui Data Penilaian Kinerja pegawai tahun 2020 sampai dengan 2022 yaitu sebagai berikut:

Tabel 1. 1 Data Penilaian Kinerja Kesbangpol (2020-2022)

No	Unsur Penilaian	Tahun 2020		Tahun 2021		Tahun 2022	
		Nilai	Ket	Nilai	Ket	Nilai	Ket
1	Kehadiran	96	A	90	B	76	B
2	Tanggung Jawab	88	B	82	B	74	C
3	Kepatuhan	90	A	86	B	72	C
Jumlah		274	-	259	-	222	-
Rata-rata		91,33	A	86,33	B	74,00	C

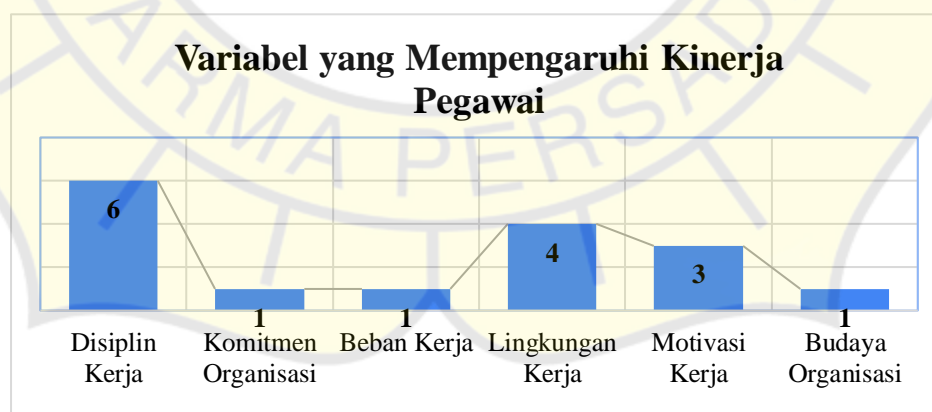
Sumber: Kasubag Unit Umum dan Kepegawaian (Kesbangpol)

Sebagai acuan penilaian kinerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (Kesbangpol) Kota Bekasi terdapat ketentuan-ketentuan yaitu, nilai (91-100) = Amat Baik, nilai (76-90) = Baik, nilai (61-75) = Cukup, nilai (51-60) = Sedang, dan nilai (<50) = Kurang.

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan dari tahun 2020 hingga 2022 mengalami penurunan pada kehadiran, tanggung jawab dan kepatuhan. Dimana nilai unsur kehadiran tahun 2020 sebesar 96 dan terjadi penurunan pada tahun 2021 sebesar 90 dan tahun 2022 sebesar 76. Pada nilai tanggung jawab tahun 2020 sebesar 88 dan terjadi penurunan pada tahun 2021 sebesar

82 dan tahun 2022 sebesar 74. Sedangkan nilai unsur kepatuhan tahun 2020 sebesar 90 dan terjadi penurunan pada tahun 2021 sebesar 86 dan tahun 2022 sebesar 72. Sebagian besar penurunan tersebut terjadi karena kedisiplinan pegawai yang rendah atas kehadiran, tanggung jawab dan kepatuhan, yang membuat kinerja pegawai menjadi menurun. Dalam hal ini, unsur kehadiran menurun terjadi karena pegawai yang mungkin terjangkit dan keterlambatan dalam perjalanan yang bisa mengakibatkan tidak dapat bertanggung jawab dengan maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya atau tugas yang juga berpengaruh kepada kepatuhan kewajiban dan larangannya.

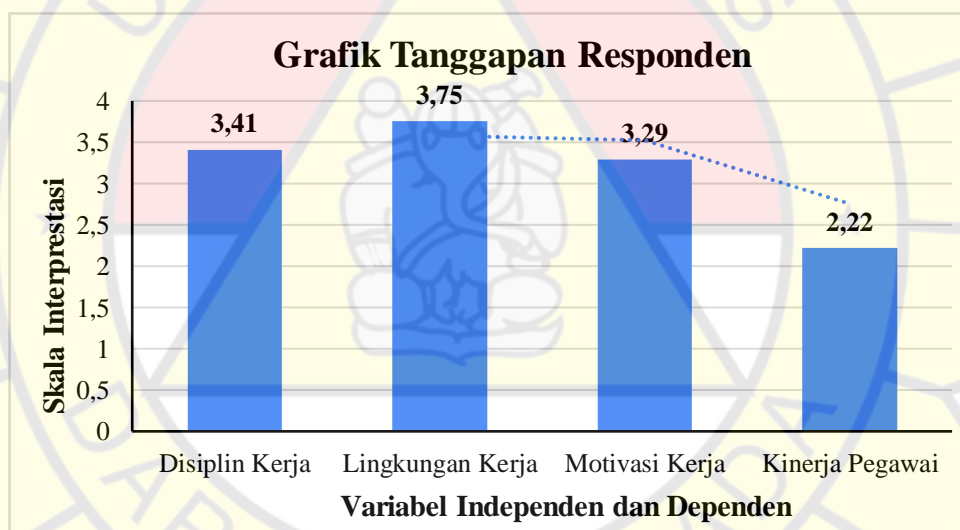
Oleh karena itu penulis melakukan pra survey dengan menyebarkan kuesioner untuk mengetahui variabel - variabel yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dan untuk mendukung hasil penelitian diperlukan penelitian pendahuluan terhadap 20% dari jumlah populasi 84 pegawai di badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bekasi. Berikut hasil pra survey pengaruh kinerja pegawai di badan Kesatuan Bangsa dan Politik (Kesbangpol) Kota Bekasi:



Sumber: Data diolah peneliti (2023)

Gambar 1.1 Variabel yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel paling banyak dipilih responden yang dinilai dapat mempengaruhi kinerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bekasi adalah Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja. Selanjutnya penulis melakukan penyebaran kuesioner kembali terhadap 20% dari jumlah Populasi yakni 84 Pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik sebagai penelitian awal untuk mengetahui tanggapan mengenai pengukuran kinerja pegawai dengan variabel yang diteliti adalah Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja dengan hasil sebagai berikut:



Sumber: Data diolah peneliti (2023)

Gambar 1. 2 Grafik Tanggapan Responden

Dari grafik diatas, interpretasi jawaban responden berdasarkan Tabel interpretasi 3.4 untuk variabel disiplin kerja rata-rata sebesar 3,41 yang termasuk kedalam kategori disiplin kerja tinggi dalam interval yang artinya pegawai mempunyai tingkat disiplin yang baik. Selanjutnya variabel lingkungan kerja dengan nilai rata-rata sebesar 3,75 termasuk dalam kategori baik yang artinya pegawai mempunyai tingkat lingkungan yang baik.

Kemudian untuk variabel motivasi kerja dengan nilai rata-rata 3,29 mengidentifikasi bahwa motivasi kerja tergolong cukup tinggi. Pada variabel kinerja pegawai dengan nilai rata-rata 2,22 yang mengidentifikasi bahwa kinerja pegawainya rendah.

Berdasarkan penjelasan pada latar belakang di atas, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bekasi.”**

1.2 Identifikasi Masalah, Pembatasan dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan terkait penelitian ini, diantaranya:

1. Disiplin Kerja yang diberikan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bekasi sudah baik, namun Kinerja Pegawainya rendah.
2. Lingkungan Kerja yang diberikan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bekasi terhadap pegawai sudah baik, namun Kinerja pegawainya rendah.
3. Motivasi Kerja yang dialami para Pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik cukup tinggi, namun Kinerja Pegawainya rendah.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah di atas, maka pada penelitian ini penulis membatasi permasalahan agar mengkaji masalah dalam penelitian ini dapat lebih terfokus serta terarah. Maka

batasan dalam penelitian ini adalah Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja. Sedangkan responden yang digunakan adalah Pegawai tetap pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik.

1.2.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan terkait penelitian ini, diantaranya:

1. Apakah ada pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bekasi ?
2. Apakah ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bekasi ?
3. Apakah ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bekasi ?
4. Apakah ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bekasi ?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah yang sudah ditetapkan, maka tujuan penelitian dari diadakannya penelitian mengenai “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai” adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh antara Disiplin Kerja, Lingkungan kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bekasi

2. Untuk mengetahui pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bekasi.
3. Untuk mengetahui pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bekasi.
4. Untuk mengetahui pengaruh antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bekasi.

1.4 Kegunaan Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang sudah dituliskan diatas, terdapat dua manfaat yaitu manfaat akademis dan manfaat praktis sebagai berikut:

1. Manfaat Akademis

Dengan diadakannya penelitian ini, diharapkan bahwa penelitian ini dapat menjadi kontribusi yang baik dalam perkembangan ilmu khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia di mana Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja merupakan salah satu strategi yang sering digunakan sebagai sarana untuk mengetahui faktor apa saja yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bekasi.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini dapat menjadi pertimbangan, bahan evaluasi, dan dapat memberi masukan bagi instansi dalam mengelola sumber daya manusia agar dapat meningkatkan loyalitas pegawai dan memberikan keuntungan bagi instansi serta reputasi yang baik.

b. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan informasi yang berguna bagi penulis yakni mengenai Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bekasi, Serta menjadi referensi dalam menemukan masalah baru untuk penelitian selanjutnya guna memperluas pemahaman dan pengetahuan

